



Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. Силистра

Изх.№ 23012062/27.02.23г.

ДО

Г-ЖА ВЕЛИКА СТОИЛКОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УС НА ЗК „НИВА-93
С. ПРОФЕСОР ИШИРКОВО

КОПИЕ:

ДО

Г-ЖА ЙОРДАНКА ИВАНОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СО НА ЗК „НИВА-93“
С. ПРОФЕСОР ИШИРКОВО

Уведомяваме Ви, че представения от Вас Колективен трудов договор от 04.01.2023г. е вписан в специалния регистър на Дирекция „Инспекция по труда“ гр. Силистра под № 5/27.02.2023г.

Приложение: екземпляр от подписания Колективен трудов договор.

С УВАЖЕНИЕ,

ИНЖ.ДАНЧО ДИМИТРОВ
Директор на Дирекция „Инспекция по труда“
гр. Силистра



Колективен трудов договор



Днес 04.01.2023 година между ръководството на ЗК "Нива" с. Проф. Иширково, област Силистра, представлявано от Председателя на УС г-жа Велика Славова Стоилкова, наричан по долу РАБОТОДАТЕЛ и Синдикална организация към ЗК, представлявана от ръководството и в състав: г-жа Йорданка Димитрова Иванова – Председател, г-н Гюрсел Исмаил Якуб – член, г-н Димитър Славов Славов – член, г-жа Донка Димитрова Дончева – член, г-жа Кремена Желязкова Димитрова – член, г-жа Пламенка Желязкова Илиева – член, г-жа Теодора Иванова Цанкова – член, наричана по долу СИНДИКАТ, въз основана чл.50,ал.1 от Кодекса на труда се сключи този договор, както следва:

I. Общи положения – Предмет на договора

Чл.1/ Работодателят и синдикалната организация са съгласни чрез този колективен договор / КТД / да уредят въпросите на трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, осигурителните отношения, условия на труд, социалното сътрудничество и условия на синдикалната дейност в ЗК, които не са регламентирани с повелителни разпоредби на Закона. Да насочат своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникналите спорове и предотвратяване на трудовите конфликти.

Чл.2/ Колективният трудов договор се прилага спрямо всички членове на синдикалната организация – страна на договора.

Чл.3/ Клаузите на КТД са съобразени с новия КТ, сключеното отраслово споразумение между Министерството на Земеделieto и Федерацията на независимите синдикати от Земеделieto.

Чл.4/ Синдикалната организация свободно осъществява своята дейност на територията на ЗК. Работодателя няма право да се намесва в работата на синдикалната организация и да създава пречки за членуване на работниците в Синдиката.

Чл.5/ Синдикалната организация приема задължението да не се намесва в работата на ЗК при осъществяване на правомощията и произтичащи от Закона за земеделските Кооперации, Устава на ЗК, Правилника за Вътрешния ред в ЗК, Насоките за развитие на ЗК.

Чл.6/ Ръководството на ЗК поема задължението да съгласува предварително със Синдикалната организация свои решения и действия, които биха могли да доведат до възникването на колективни трудови спорове – Правилника за вътрешния ред, организацията и заплащането на труда в ЗК.

Чл.7/ Настоящият КТД продължава своето действие, независимо от промяната на физическите лица изпълняващи функции на ЗК.

Чл.8/ Страните по настоящия договор се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на договора в случаите на изменение в Нормативните актове и Законовата уредба, както и при промяната на социално – икономическите условия по време на неговите действия.

Чл.9/ Отказът от преговори, както и не предоставяне на необходимата информация при поискване на една от страните се счита за неизпълнение на задължението и подлежи на санкция по Законно установения ред.

II. Трудови отношения

Чл.10/ Правото на членство в Синдикалната организация не може да се постави като условие за наемане на работа или промяна на трудовото правоотношение с работници и служители.

Чл.11/ Промените в индивидуалния трудов договор могат да се правят само с писмено съгласие на страните.

Чл.12/ Неразделна част от КТД са:

- Правилника за вътрешния трудов ред;
- Вътрешни правила за организация на РЗ;
- Етичен Кодекс;
- Списък на работниците, за които се полага допълнителен

годишен отпуск; специално работно облекло; безплатна храна и противоотровни ; осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; работни места, които да бъдат заети по граждански договори и сключен трудов договор; периодични медицински прегледи; работно и униформено облекло; задоволяване на социално - битови и културни потребности.

Списък на длъжностите, които могат да се заемат след провеждане на конкурс.

III. Трудова заетост. Квалификация и преквалификация.

Чл.13/ Работодателят е длъжен да осигури необходимите материални и други условия, с което да позволи на работниците и служителите в рамките на законно – установеното работно време да заработят договореното в индивидуалните трудови договори работна заплата.

Чл.14/Работодателят е длъжен да осигури на работниците и служителите свободен достъп до всички вътрешно нормативни документи на организацията и заплащането на труд по настоящият КТД.

Чл.15/Страните по договора се споразумяха за следните изисквания и процедури при извършване на съкращения в ЗК, а именно:

/1/ Работодателят предоставя анализ за състоянието на Кооперацията и намеренията за съкращения.

/2/ Разработка за съкращенията на персонала по дейности и категории персонал.

/3/ Критерии, които ще се прилагат при подбора на персонал за съкращения.

/4/ Съкращенията се извършват след подписване на споразумения със Синдикалната организация.

/5/ При разногласия при подписването на споразумения за съкращения се съставя протокол за разногласия.

Чл.16/ Страните се споразумяха, че при обективна необходимост от съкращения работодателят е длъжен да спази следното:

/1/ Да не се съкращават работници и служители в трудоспособна възраст с необходимата квалификация за работното място, ако има работни места заети от пенсионери и от лица придобили право на пълна пенсия за прослужено време за старост или по граждански договор.

/2/ Срокът за предизвестие за съкращаване на работници и служители, на които остават 3 год. до придобиване и право на пенсия се определи най-малко 3 месеца.

/3/ Нови работници могат да се приемат отвън, когато кандидат от персонала на Кооперацията не поиска да заеме определеното място и не отговаря на необходимите изисквания. В такива случаи на кандидата от Кооперацията се предлага да се преквалифицира.

Чл.17/ Работодателят може да уволни член на синдикалното ръководство, поради съкращение в щата или намаляване обема на работа, само след предварително писмено съгласие на ръководството на синдикалната организация за всеки отделен случай.

Чл.18/ Срочен трудов договор ще се сключва само за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни и дейности за заместване на отсъстващ работник.

Чл.19/ Критериите – условията за заемане на определена длъжност: образование, квалификация, стаж, възраст, и други, се определят в настоящият договор и изискванията на щатното разписание.

Чл.20/ Редът наричан и условията за провеждане на курсове за квалификация на работници и служители се извършва по съвместно създадена програма между страните и с разходи за сметка на ЗК.

Чл.21/ 1/ Поименно определяне на съкратените работници и служители се определя с участието на представители на синдикалната организация, които се придържат към следните критерии: квалификация, стаж, образование, стаж по специалността, материално и семейно положение, а също така и интересите на Кооперацията.

/2/ Като председател на комисията по трудоустрояването, работодателят ежегодно определя, не по-късно до края на м. Януари, подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност, в съответствие с процента определен по реда на чл.315 от Кодекса на труда. В работата на комисията участва и представител на синдикатите.

IV. Работно време, почивки и отпуски

Чл.22/ Нормалната продължителност на работното време на деня и седмицата се определя от работодателя съобразно законно установените граници и технологични изисквания на производството при 5 дневна работна седмица, с 21 работни дни в месеца и 8 часов работен ден, 40 часа седмично и сумарно отчитане на работното време.

Чл.23/ За работа при специфични и вредни условия на труд, съгласно чл.3от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време, работодателят съставя списък на работниците и служителите в Кооперацията, които имат право на 7 часов работен ден без да се намалява заплащането на труда и се съгласува с представител на синдикалната организация.

Чл.24/ Работодателят може с писмена заповед, по производствени и технологични причини, да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира през други. Удълженият работен ден не може надвишава 10 часа при нормално работно време и 6-7 часа за работниците с нормално работно време, или продължителността на работната седмица при удължено работно време не може да надвишава 48 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време 40 часа. Удължаване на работното време се допуска за срок до 60 работни дни за една календарна година, но не по вече от 20 последователни дни.

Чл.25/ Не нормиран работен ден се установява от работодателя за някои длъжности в земеделието, поради характера на работата, като изискванията се свеждат до:

- списък на длъжностите за които може да се приложи не нормиран работен ден, определен със Заповед от работодателя
 - почивките при не нормиран работен ден са между дневни – 12 часа и между седмични 48 часа
 - компенсиране с допълнителен платен годишен отпуск
- признаване на извънредният труд за работите извършвани в почивните и празнични дни и заплащане на работниците и служителите със съответното увеличено трудово възнаграждение.

Чл.26/ В Кооперацията може да се полага нощен труд при условия определени от КТ. Нощен е трудът от 22.00-6.00 часа, със заплащане от 1лв. на час.

Чл.27/ Непрекъснатата между дневна почивка не може да бъде по- малко от 12 часа, а седмичната при 5 дневна работна седмица 2 последователни дни.

Чл.28/ Разпределението на работното време се установява в Правилника за вътрешния ред на Кооперацията.

Чл.29/ 1/ Всички работници и служители в ЗК имат право на платен годишен отпуск в размер на 26 дни, а определените със заповед на Председателя съгласно чл.2 и чл.5 от Наредбата за допълнителен платен отпуск + 5 дни, с изключение на лицата в отпуск по майчинство-20дни.

/2/Работник или служител – член на синдикалната организация, страна по договора, има право на платен отпуск за всеки от случаите при освобождаване от работа поради:

- встъпване в брак -4 дни;
- кръводаряване – 2 дни;
- смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра, родител на съпруг/а или други роднини по права линия -2 дни.

/3/ Допълнителен отпуск на работничка или служителка синдикален член, съгласно чл. 168/1/ от КТ има право:

- за 2 живи деца до 18 години -2 дни
- за 1 дете до 18 години – 1 ден
- за 3 или повече живи деца - 4 дни

/4/ Възнаграждението се изчислява по реда на чл.177от Кодекса на труда.

V. Трудови възнаграждения

Чл.30/Минималната работна заплата в ЗК „Нива-93“ е 780 лв., тя е най- ниското трудово възнаграждение за отработено време или извършена работа. Заплащането в ЗК е по норми и щатни таблици и заплащанията съгласно Правилника за вътрешния ред в ЗК, утвърдени от УС и съгласувани с представител на СО, и ръст 5-15 % за 2023г. По категории работници, считано от 01.04.2023г.

Чл. 31/ Индивидуалните работни заплати на всички категории персонал се определят по следните категории:

- Отговорност
- Образование
- Взаимозаменяемост
- Квалификация
- Експлоатация
- Работа в екип

Чл.32/Индивидуалните основни заплати на персонала се завишават с:

- 0,6% за всяка година трудов стаж

VI. Допълнителни трудови възнаграждения

Чл.33/Страните се договарят за следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За положения извънреден труд се заплаща:
-100/ 100 за работата през дните на официалните празници
2. Увеличението на предходната алинея се изчислява върху трудовото възнаграждение, определено от трудовия договор.
3. Право на допълнителното заплащане имат работниците и служителите работещи с препарати за растителна защита за определен период, съгласно наредба и списък утвърден от работодателя и съгласувано с представител на СО.
4. Включване на допълнително трудово възнаграждение при вътрешно заместване.

VII. Здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 34/Работодателят разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в ЗК и се обявяват по подходящ начин на работните места.

Чл.35/Всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасни методи на работа.

Чл.36/Работодателят е длъжен да провежда периодични инструктажи на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Чл.37/Работодателят е длъжен да осигури условия и средства за социално – битово и медицинско обслужване на работниците и служителите, съобразно санитарните норми и изисквания.

Чл.38/Работодателят е длъжен да предоставя безплатно специално работно облекло, лични предпазни средства на работниците.

Чл.39/1.Безплатна предпазна храна и тонизиращи напитки на заетите в производството свързани с вредни за здравето последици, както и по време на кампаниите се получават за сметка на ЗК, съгласно утвърден списък от работодателя.

2. Ваучери през годината за всички работещи.

VIII. Социално – битови и културни потребности

Чл.40/Работодателя съвместно със СО се задължава да осигурява на работниците и служителите:

1.Организирана храна по време на кампаниите.

2.Транспортно обслужване от центъра на селото до местоработата и обратно.

3.Бази за краткотраен отдих.

4.Бази за културни занимания, спорт.

5.Консумативи за хигиена / прах, веро /.

6.Работно облекло.

7.Грижи за пенсионираните работници и служители.

8. Закупуване на предметен подарък на работник или служител при пенсиониране, встъпване в брак и раждане на дете.

9. Грижа за семействата на починали наши синдикални членове.

10. Поднасяне поздравления за Коледа и Нова година към деца / до 18 години / на наши синдикални членове чрез символични подаръци.

11. Право на финансово подпомагане при продължително боледуване да има всеки синдикален член – отговарящ на критериите относно здравния му статус, заложен в финансовата рамка, която е утвърдена от УС и съгласувана с представител на СО.

IX. Обезщетения

Чл.41/ Работодателят дължи обезщетения на работниците и служителите в размер на брутното възнаграждение при уволнение – чл.328, ал./1/т.1,2,3,и 4 от КТ.

Чл.42/ Работодателят дължи обезщетение на работниците и служителите –чл.222 ал./1/,/2/ и /3/, както и по чл.224/1/.

X. Социална дейност

Чл.43/ Работодателят осигурява един път годишно профилактични медицински прегледи на персонала и включва задължително 2 по избор за всички синдикални членове.

Чл. 44/Средствата за осигуряване на потребности със социален характер на работниците и служителите се формират в размер на не по- малко от 3% от начислените средства за работна заплата.

Чл.45/Изразходването на средствата за социалните дейности се конкретизира в програма съвместно разработена от работодателя и синдикалната организация и приета от ОС на работниците.

XI.Условия за синдикална дейност

Чл.46/Правото на синдикална дейност възниква от момента на сдружаване на работниците и служителите в синдикалната организация.

Чл.47/Работниците и служителите могат да провеждат срещи и събрания по своя инициатива или по инициатива на синдикалната организация по 2 часа седмично.

Чл.48/Работодателят се задължава в съответствие с чл.161ал./1/ и /2/ от КТ да осигурява платен служебен отпуск и необходимите средства за командировки на членовете на СО за участието им в конференции, семинари и други.

Чл.49/Председателят на Синдикалната организация има право на платен годишен отпуск в размер на 25 часа за една календарна година за синдикална дейност.

XII.Защита от дискриминация и насилие на работното място

Чл.50/Работодателят се задължава да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на пряка дискриминация на работното място и на физически и психо социален тормоз.

1.Гарантиране условия на труд, които спомагат за профилактика на работещите от хроничен стрес и от физически и психически увреждания на работното място.

Чл.51/Работодателят поема ангажимента за прилагане принципа за равнопоставеност между половете по отношение на заплащането на труда, достъпа до обучения и кариерно развитие.

XIII. Общи и заключителни разпоредби

Чл. 52/1/. Присъединяването на определени работници към КТД в Кооперацията става след внасянето на парична такса равна на 8.00лв. месечно.

/2/. Набраните средства по ал.1 се ползват за разходи за социални дейности и отчисления за ФНЗС гр. София.

Чл. 53/1/. Преговори за изменение на КТД се допускат при поискване на една от страните в срок от 15 дни след получаване на писмено предложение.

Чл. 54/ Изпълнението на КТД се отчита пред ОС на работниците – 2 пъти годишно.

Чл. 55/ Настоящият КТД влиза в сила на 04.01.2023 година и срока на неговото действие е една година от датата на подписването.

Чл.56/ Договора се подписва в три еднообразни екземпляра по един за всяка от страните и един за Държавна инспекция по труда за регистрация.

Чл.57/ Страните се задължават да запознаят своите членове със съдържанието на договора, не по късно от 15 дни след подписването му.

Чл.58/ Възникналите проблеми и спорове се решават чрез диалог между страните на основа КТД и по съдебен ред.

Чл.59/ Колективният трудов договор е одобрен от Общо събрание на Синдикалната организация.

Ръководство на СО

1. -----

2. -----

3. -----

4. -----

5. -----

6. -----

7. -----

Работодател:

/Велика Сл. Стоилкова/

Гл. счетоводител:

/Пейчо Пейчев/

04.01.2023 година с Проф. Иширково